Gemeente Groningen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Groningen.

Nr. 83462

23 juni

2016

Technische wijzigingen Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN GRONINGEN:

Gelet op de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet, de Ambtenarenwet;

BESLUIT:

tot het vaststellen van het wijzigingsbesluit van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen.

Artikel 1:

In artikel 1:1 lid 1 vervallen de onderdelen s, t, kk en ll en in onderdeel rr worden de woorden "toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend" vervangen door: "toegekend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend."

Artikel 2:

In artikel 1:2:1 lid 1 worden de woorden " 7:24a, 7:25a, 7:25b," vervangen door: "3:25, 3:26".

Artikel 3:

In artikel 2:7a lid 2, onderdeel 5 worden de woorden ", sub a," geschrapt.

Artikel 4:

Aan hoofdstuk 3 wordt artikel 3:27 toegevoegd en hierin wordt heel paragraaf 6 met het

overgangsrecht opgenomen.

Artikel 5:

In artikel 4:9 lid 5 worden de woorden "artikelen 8:3, 8:6, 8:7, 8:8, 8:10 of 8:11" vervangen door: "artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10".

Artikel 6:

Hoofdstuk 5a vervalt.

Artikel 7:

Artikel 6:2:1 lid 6 vervalt.

Artikel 8:

In artikel 6:2:6 lid 3 worden de woorden "artikel 6:2:1" vervangen door: "artikel 6:2 lid 1".

Artikel 9:

In artikel 6:4 lid 4 worden de woorden "de VUT-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering" vervangen door: "premie voor de voorwaardelijke inkoop".

Artikel 10:

In artikel 6:4:5a lid 2 worden de woorden "de VUT-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het

FPU reglement basis- en aanvullende uitkering" vervangen door "premie voor de voorwaardelijke

inkoop".

Artikel 11:

Artikel 6:5:4 lid 2 en lid 4 vervallen, onder vernummering van lid 3 in lid 2.

Artikel 12:

In artikel 6:10 lid 4 worden de woorden “de VUT-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering” vervangen door: “premie voor de voorwaardelijke inkoop”.

Artikel 13:

In artikel 6a:7 lid 1 worden de woorden “, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is

geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan,” geschrapt.

Artikel 14:

In artikel 7:1 lid 1, onderdeel h wordt het woord “FPU-uitkering,” geschrapt.

Artikel 15:

In artikel 7:2:6 lid 1 worden de woorden “in artikel 7:2:4 of” geschrapt.

Artikel 16:

Boven artikel 7:3 wordt de koptekst gewijzigd in: “Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen”.

Artikel 17:

Artikel 7:24a vervalt.

Artikel 18:

Artikel 7:25 vervalt.

Artikel 19:

Artikel 7:25a vervalt.

Artikel 20:

Artikel 8:2 lid 2 vervalt, onder vernummering van lid 3 in lid 2.

Artikel 21:

Artikel 8:11 vervalt.

Artikel 22:

Artikel 8:11:1 vervalt.

Artikel 23:

Hoofdstuk 9 vervalt.

Artikel 24:

Artikel 9b:2 onderdeel e vervalt, onder verlettering van de onderdelen f tot en met h in e tot en met

g.

Artikel 25:

In artikel 9b:12 lid 1 en lid 2 worden de woorden “de VUT-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering” vervangen door: “premie voor de voorwaardelijke inkoop”.

Artikel 26:

In artikel 9b:36 lid 1 en lid 2 worden de woorden “de VUT-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU- reglement basis- en aanvullende uitkering” vervangen door: “premie voor de voorwaardelijke inkoop”.

Artikel 27:

Paragraaf 4 van hoofdstuk 9b vervalt, inclusief titel.

Artikel 28:

Artikel 9b:52 vervalt, inclusief koptekst.

Artikel 29:

Artikel 9b:52a vervalt, inclusief koptekst.

Artikel 30:

Artikel 9b:53 vervalt, inclusief koptekst.

Artikel 31:

In artikel 10d:39 wordt “10d:31” vervangen door: “10d:32”.

Artikel 32:

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen, onderdeel b, komt te luiden:

“b: grondslag: het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangsrecht (TOR) hoofdstuk 3, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector.

Artikel 33:

In artikel 10d:26 worden de woorden “het salaris en de toegekende salaristoelage(n)” vervangen door: “de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b”.

Artikel 34:

Artikel 18:1:1 lid 1, onderdeel f, sub 2 vervalt, onder vernummering van sub 3 in sub 2.

Artikel 35:

In artikel 10d:31 lid 3, worden de woorden “het oude salaris en de toegekende salaristoelage(n)” vervangen door: “de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b”.

Deze wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen treden in werking op de dag na die van de bekendmaking en werken terug tot en met 1 april 2016.

Gedaan te Groningen in de collegevergadering van 31 mei 2016.

De burgemeester, De gemeentesecretaris,

Peter den Oudsten. Peter Teesink.

Toelichting

Toelichting hoofdstuk 1

Toelichting op Artikel 1:2a en 1:2b Stage- en werkervaringsplaats

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlener, stagiaire en opleidingsinstituut.

Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld 1. Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding wordt betaald 2. Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1.

Voetnoten:

1: CRvB 17 juli 1990, RSV 1990/345.

2: CRvB 23 juni 1992, RSV 1992/351.

Toelichting op artikel 6:1

Lid 1

Dit artikel biedt de mogelijkheid voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken.

Dit betekent onder andere dat de termijn van 24 maanden niet van toepassing is. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is.

Daarbij kan ook worden bepaald dat voor de nader aan te wijzen hogere functies wordt afgeweken van de salaristabel. Tevens kunnen in de nadere regeling bepalingen worden opgenomen die inhouden dat degene die een functie bekleedt waarbij afwijkende afspraken worden gemaakt, niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d. Voordat een dergelijke regeling kan worden opgesteld, dient overeenstemming te zijn bereikt in het georganiseerd overleg over de criteria aan de hand waarvan de functies worden aangewezen en over de functies zelf.

Lid 2

Behalve voor hogere functies kan ook voor projectmedewerkers en andere tijdelijke functionarissen de algemene vrijstelling worden toegepast, uiteraard onder de procedurele voorwaarden die in het eerste lid zijn aangewezen. Deze mogelijkheid maakt het aantrekken van interim-personeel in gemeentelijke dienst gemakkelijker.

Behalve van de salaristabel kan ook van de beperkte ontslaggronden uit hoofdstuk 8 en van de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d worden afgeweken. Uiteraard dient elke afwijking van de CAR in ieder individueel geval bij de aanstelling te worden vastgelegd, evenals de criteria op grond waarvan de te verrichten prestatie wordt beoordeeld en de voorwaarden waaronder deze dient te worden verricht.

Toelichting hoofdstuk 6

De toelichting op artikel 6:5:4:

Lid 1

De korting van vakantieverlof vindt gedurende het ouderschapsverlof plaats overeenkomstig de omvang en de duur van dit verlof. Geniet de ambtenaar bijvoorbeeld ouderschapsverlof gedurende zes maanden

voor de helft van zijn arbeidsduur en loopt het verlof van 1 mei tot 1 november, dan heeft betrokkene tot en met april recht op volledig verlof (4/12 x verlofaanspraak op jaarbasis), van mei tot november een halve verlofopbouw (6/12 x verlofaanspraak op jaarbasis x 0,5) en in november en december weer een gehele verlofopbouw (2/12 x verlofaanspraak op jaarbasis).

Lid 2

De opbouw van de vakantietoelage tijdens ouderschapsverlof vindt plaats op basis van de bezoldiging, die tijdens het ouderschapsverlof wordt doorbetaald. Bij betaald ouderschapsverlof wordt dus gedeeltelijk vakantietoelage opgebouwd. Bij onbetaald ouderschapsverlof wordt geen vakantietoelage opgebouwd.

Toelichting op artikel 6:7

In de algemene toelichting op artikel 6:7 worden de woorden "Verder kan het bevallingsverlof vanaf

de 6e week" vervangen door: "Verder kan het bevallingsverlof na de 6e week".

Toelichting hoofdstuk 8

Toelichting op artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Aan de ambtenaar die volledig ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan binnen die termijn wel worden verleend. Met deze termijn van twee jaar wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.

Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar:

1. Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering
2. Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een IVA-uitkering.

Ontslagverlening wegens volledige arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:4, derde lid. Het college betrekt hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Lid 8

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 24 maanden.

Voorbeeld

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 9

Volgens het negende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het achtste lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + 2 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V

Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Lid 10.

In lid 10 is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd

met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen:

a. In artikel 24 lid 1 van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.
b. Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een re-integratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Toelichting artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 24 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.

Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 24 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

Toelichting hoofdstuk 10d

Toelichting op artikel 10d:2 Begrippen

Ad b: Vóór 1 januari 2016 werd hier het voor hoofdstuk 10d afwijkende bezoldigingsbegrip gedefinieerd. Met de inwerkingtreding van het gewijzigde hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 is dit gewijzigd in 'grondslag' en is daar voor de medewerkers die toen in dienst waren de toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 (TOR) aan toegevoegd.

Ad g werkloosheidsuitkering

Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kan er op grond van de WW sprake zijn van een herleving van het recht op uitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook gedoeld op dit herleefde recht op uitkering.

Toelichting op artikel 10d:39 Overgangsrecht

In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die

op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en

die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de overgangsuitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde. Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule, die in het tweede lid, is opgenomen.

Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een re-integratiefase of een Van werk naar werk-traject. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen.

De overgangsuitkering eindigt op de eerste van de maand volgend op die waarin betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (artikel 10d:33).

Toelichting hoofdstuk 18

Toelichting op artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen

Lid 1

In dit artikel zijn de verschillende begrippen gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip 'eigen huishouding voeren' is de eis opgenomen dat het gaat om het zelfstandig bewonen van woonruimte. Iemand die bij zijn ouders inwoont komt dus niet in aanmerking voor een volledige verhuiskostenvergoeding.

De twee inkomsten die bij sub f vermeld worden, worden slechts meegenomen bij de berekeningsbasis voorzover zij naast de bezoldiging worden genoten.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.